Rapport annuel de gestion
2006-2007
Commissaire à la déontologie policière

Cette publication est rédigée par le
Commissaire à la déontologie policière

Note : Afin d'alléger le texte, le masculin désigne les personnes des deux sexes

Dépôt légal – 2007
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN-13 : 978-2-550-50068-1 (PDF)
ISBN-13 : 978-2-550-50069-8 (imprimé)
ISSN 1191-2000

© Gouvernement du Québec, 2007

Tous droits réservés pour tous pays.
La reproduction par quelque procédé que ce soit
et la traduction, même partielles, sont interdites
sans l'autorisation du Commissaire à la déontologie policière.

Monsieur Michel Bissonnet
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Gouvernement
Québec

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous présenter le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière pour l'exercice financier qui a pris fin le 31 mars 2007.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes salutations distinguées.

Le ministre de la Sécurité publique,

Jacques P. Dupuis

Québec, octobre 2007

Monsieur Jacques P. Dupuis
Ministre de la Sécurité publique
2525, boulevard Laurier
Sainte-Foy (Québec) G1V 2L2

Monsieur le Ministre,

J'ai le plaisir de vous soumettre le rapport annuel de gestion du Commissaire à la déontologie policière.

Ce rapport rend compte des activités du Commissaire pour l'exercice financier 2006-2007.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Claude Simard, avocat

Québec, juin 2007

Message du Commissaire IX

Déclaration sur la fiabilité des données contenues dans le rapport XI

PARTIE UN : Présentation du Commissaire à la déontologie policière

1.1 La mission 1
1.2 Le contexte 2
1.3 Les valeurs 3
1.4 L'environnement juridique 3
1.4.1 La *Loi sur la police* 3
1.4.2 Le *Code de déontologie des policiers du Québec* 3
1.5 La clientèle, les partenaires ou les intervenants 4
1.5.1 La clientèle 4
1.5.2 Les partenaires ou intervenants 4
1.6 La composition et l'organisation 5
1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint 5
1.6.2 Le personnel du Commissaire 5
1.7 L'organigramme du Commissaire à la déontologie policière 5

PARTIE DEUX : Faits saillants 7

PARTIE TROIS : Rappel de la déclaration de services aux citoyens et des orientations stratégiques 9

PARTIE QUATRE : Réalisations

4.1 Accessibilité des services 11
4.1.1 Le site internet du Commissaire et du Comité de déontologie policière 11
4.1.2 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens 12
4.1.3 Le développement de nos communications externes 13

4.2 Processus de traitement des plaintes 14
4.2.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers 14
4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police 15
4.2.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers 16
4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais 17
4.2.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique 18
4.2.6 Les conciliations, leurs délais et le résultat des séances 20
4.2.7 Les enquêtes, les décisions prises sur les rapports soumis et leurs délais 23
4.2.8 Les décisions prises suite à une demande de révision 26
4.2.9 Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière 27
4.2.10 Les demandes d'excuse des policiers 28

4.3 Développement de l'approche préventive 29
4.3.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation 29
4.3.2 La diffusion des règles déontologiques 30
4.3.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants 30
4.3.4 La lutte au profilage racial 31

PARTIE CINQ : Ressources

5.1 Les ressources humaines 34
5.2 Les ressources financières et la facturation des services 34
5.3 Les ressources informationnelles 35

PARTIE SIX : Bilan d'application de certaines lois, règlements et politiques

6.1 L'accès à l'information 36
6.2 La protection des renseignements personnels 36
6.3 L'accès aux services pour les personnes handicapées 37
6.4 La politique linguistique 37
6.5 L'éthique et la déontologie 37
6.6 Le développement durable 38
6.7 Les engagements et les réalisations concernant l'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises 38
6.8 Le développement de la main-d'oeuvre 38
6.9 Les moyens pris pour actualiser la politique de santé des personnes au travail 38
6.10 La protection des non fumeurs 38
6.11 La reddition de comptes en matière d'accès à l'égalité en emploi 39

ANNEXES

Annexe 1 Le *Code de déontologie des policiers du Québec* 43
Annexe 2 Le diagramme de cheminement d'une plainte 47
Annexe 3 Le *Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint* 49
Annexe 4 Synthèse des résultats au regard du Plan stratégique 2006-2009 50

MESSAGE DU COMMISSAIRE

Le bilan présenté cette année marque une époque de renouveau au sein de notre institution et une progression vers des standards toujours plus exigeants en terme de professionnalisme et de célérité.

Dans ces perspectives, le dépôt à l'Assemblée nationale de notre Plan stratégique 2006-2009 témoigne, du reste, de notre engagement à conserver le système déontologique policier québécois à l'avant-garde des autres organisations de surveillance civile existant à travers le monde. Or, c'est sur l'innovation, le dynamisme de notre personnel et la consolidation de nos meilleures pratiques que nous misons pour atteindre nos objectifs.

L'enjeu est important, car on conviendra que l'accentuation des préoccupations en matière de sécurité et les défis qui caractérisent notre société en changement, rendent plus essentiel que jamais que l'on contribue ainsi à maintenir cet équilibre précaire entre l'efficacité des forces de l'ordre et le respect des droits des citoyens.

Vous me permettrez, en terminant, de remercier tous les membres de mon personnel qui travaillent sans relâche afin que nous soyons à la hauteur des attentes légitimes de nos concitoyens.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Claude Simard, avocat

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES CONTENUES DANS LE RAPPORT

Déclaration du Commissaire à la déontologie policière

Les informations contenues dans ce rapport annuel de gestion relèvent de ma responsabilité. Je me suis par conséquent assuré de leur fiabilité.

Aussi, à ma connaissance, le rapport annuel de gestion 2006-2007 du Commissaire à la déontologie policière :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques du Commissaire à la déontologie policière;
- présente les résultats de nos réalisations en regard de sa déclaration de services aux citoyens, de nos axes stratégiques et du plan annuel de gestion de dépenses;
- soumet des données exactes.

Je déclare donc que le présent rapport annuel de gestion correspond à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2007.

Le Commissaire à la déontologie policière,

Claude Simard, avocat

Québec, juin 2007

PARTIE UN

Présentation du Commissaire à la déontologie policière

1.1 LA MISSION

Le système de déontologie policière assure l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec*. Ce Code détermine les devoirs et les normes de conduite des *policiers, constables spéciaux* et *contrôleurs routiers* dans l'exercice de leurs fonctions lorsqu'ils sont en rapport avec le public.

Deux autorités de surveillance civile indépendantes le composent :

- le Commissaire à la déontologie policière;
- le Comité de déontologie policière (tribunal déontologique).

Le *Commissaire* a une mission déterminante au sein de ce système, car au terme de l'*aide accordée aux citoyens pour formuler leur plainte*, de l'*examen préliminaire* des plaintes, de la *conciliation* des parties, de l'*enquête* des allégations formulées par les plaignants et de l'*évaluation de la suffisance de la preuve disponible pour citer un policier* devant le Comité de déontologie policière, il dispose à son seul niveau de plus de 90 % du volume des plaintes dont le système déontologique est saisi. En outre, à la suite d'une citation, c'est aussi le Commissaire qui assure les représentations devant le Comité de déontologie policière et, s'il y a appel, devant la Cour du Québec.

Toutefois, il est important de souligner que le *Commissaire* ne peut se saisir de lui-même d'une affaire, de sorte qu'il *ne peut agir sans une plainte d'une personne, une demande d'enquête du ministre de la Sécurité publique* ou une *décision définitive d'un tribunal canadien déclarant un policier coupable d'une infraction criminelle* constituant également une dérogation au Code de déontologie.

De plus, il convient de faire observer que les décisions du Commissaire de clore un dossier sont motivées par écrit et sujettes, à la demande du plaignant, à une procédure, selon le cas, de révision interne ou externe.

Enfin, on remarquera que le Commissaire peut faire *des recommandations* pour remédier ou prévenir toute situation préjudiciable constatée et formuler *des observations* pour améliorer la conduite d'un policier, constable spécial ou contrôleur routier.

Par ailleurs, on retiendra que le *Comité* de déontologie policière est pour sa part un *tribunal administratif spécialisé*, chargé de réviser les décisions du Commissaire après enquête et de décider sur citation, à la suite d'une audience publique, si la conduite de l'intimé constitue un acte dérogatoire au Code de déontologie. Le cas échéant, le Comité impose une sanction. Ses décisions sur citation sont appelables à la Cour du Québec.

1.2 LE CONTEXTE

La sécurité est une des missions essentielles de l'État. À cette fin, les forces de l'ordre qui y participent sont investies de larges pouvoirs. Dans une société démocratique, ceux-ci doivent être exercés conformément au droit, notamment en respectant les libertés et les droits fondamentaux des citoyens. Dès lors, assurer la sécurité implique la recherche constante d'un équilibre entre l'efficacité nécessaire au maintien de l'ordre et les droits et libertés précités.

Or, les préoccupations en matière de sécurité se sont accentuées face à la menace terroriste. De même, la lutte au crime organisé a elle aussi provoqué la mise en place de nouvelles mesures qui risquent également de rendre plus précaire le respect des droits et des libertés. Incidemment, fait sans précédent en droit canadien, certaines des dispositions introduites à ces égards au Code criminel ne peuvent entrer en vigueur dans une province que s'il y existe un organisme externe de surveillance civile de la police.

De plus, force est de constater que l'intérêt pour les questions éthiques ne cesse de croître au fil des événements qui marquent l'actualité. En réaction, nos gouvernements veillent, notamment, à l'adoption de codes de conduite et à l'établissement de mécanismes pour en assurer l'application. L'assujettissement le 1er janvier 2005 des contrôleurs routiers de la *Société de l'assurance automobile du Québec* (SAAQ)* au système de déontologie policière est, du reste, un avancé en ce sens.

Dans ces perspectives, il est indéniable que le système de déontologie policière se trouve conforté dans sa mission.

Par ailleurs, les changements liés à l'accentuation du caractère multiculturel du Québec ont sans conteste contribué à provoquer des tensions entre les minorités et les policiers. Le Commissaire se doit donc plus que jamais d'être sensible au phénomène et de s'ajuster à cette réalité, notamment en tenant compte de la problématique du « *profilage racial* », puisque celle-ci contribue à fragiliser l'exercice de leurs droits et libertés pour un bon nombre de nos concitoyens.

Dans un autre ordre d'idée, les réformes dans les domaines de la réorganisation policière, de la professionnalisation de la police et des contrôles accrus à l'endroit des policiers, sont autant d'initiatives qui ont eu des impacts sur la dispensation de nos services. À ce chapitre, les chevauchements entre les enquêtes déontologiques, disciplinaires et criminelles sont très préoccupants en terme d'efficience.

Enfin, la modernisation de l'État québécois oblige évidemment à s'assurer de la qualité et de l'efficacité de nos opérations. Le bilan de l'exercice stratégique du Commissaire 2001-2004 et notre Rapport annuel de gestion 2005-2006 témoignent d'améliorations sensibles à la qualité de nos services. Poursuivant dans le même sens, nous avons cependant attendu le résultat de l'examen mené à notre endroit dans le cadre du Plan de modernisation de l'État 2004-2007, avant d'engager les travaux permettant le dépôt d'un nouveau plan stratégique.

---

* Le système déontologie s'applique également à toute personne ayant autorité sur les contrôleurs routiers.

Ainsi, un Plan stratégique 2006-2009 du Commissaire à la déontologie policière a été déposé à l'Assemblée nationale le 13 décembre 2006.

1.3 LES VALEURS

Les valeurs qui guident le Commissaire et son personnel tout au long du processus déontologique sont les suivantes :

- la protection des droits des citoyennes et des citoyens et le développement de normes élevées de services et de conscience professionnelle chez les policiers, constables spéciaux et contrôleurs routiers;
- l'indépendance, l'impartialité et la transparence;
- le traitement rigoureux et efficace des plaintes, en favorisant pour ce faire la collaboration du plaignant et de tous les intervenants;
- la cohérence et la clarté des orientations, des positions et des décisions du Commissaire, de manière à entraîner l'adhésion à celles-ci ou de permettre qu'on puisse exercer ses droits à leurs égards;
- la confidentialité des renseignements protégés par la loi qui sont confiés au Commissaire et à son personnel, notamment ceux ayant une incidence sur l'administration de la justice et de la sécurité publique.

1.4 L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

1.4.1 La *Loi sur la police*

La *Loi sur la police* (L.R.Q., c. P-13.1) institue le Commissaire à la déontologie policière, prévoit sa compétence, ses pouvoirs et devoirs ainsi que son organisation.

1.4.2 Le *Code de déontologie des policiers du Québec* (R.R.Q., 0-8.1, r. 1)

Adopté en vertu de l'article 135 de la *Loi sur l'organisation policière* (remplacé par l'article 127 de la *Loi sur la police*), le *Code de déontologie des policiers du Québec* détermine les devoirs et les normes de conduite des policiers, des constables spéciaux et des contrôleurs routiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.

1.5 LA CLIENTÈLE, LES PARTENAIRES OU LES INTERVENANTS

1.5.1 La clientèle

Le Commissaire est au service de tous les citoyens.

La mission du Commissaire peut donc l'amener à dispenser des services à toute personne qui croit avoir été lésée par l'intervention d'un policier, d'un constable spécial ou d'un contrôleur routier.

Dans cette foulée, le Commissaire est par ailleurs susceptible d'intervenir auprès de tous les policiers et constables spéciaux régis par la *Loi sur la police* (L.Q., 2000, c. 12) ainsi que des contrôleurs routiers de la SAAQ, dont il est en quelque sorte le « *syndic* ».

1.5.2 Les partenaires ou intervenants

Les opérations régulières, la définition de nouvelles mesures, la modification, la correction ou l'implantation de celles déjà arrêtées, supposent des discussions et la collaboration de plusieurs partenaires ou intervenants, dont voici la liste sommaire :

- les associations de victimes;
- les organismes voués à la représentation des minorités;
- la direction des services de police;
- les associations de chefs de police;
- les syndicats policiers;
- les Conseils de bande autochtones et les autorités qui sont constituées par eux pour gérer ou surveiller les services de police habilités;
- les institutions et les organismes gouvernementaux qui procèdent à des enquêtes incidentes aux plaintes déontologiques (Protecteur du citoyen, Coroner, IVAC, etc.);
- le Comité de déontologie policière;
- la Cour du Québec;
- le ministère de la Sécurité publique;
- le ministère de la Justice;
- les formateurs en matière policière, dont l'*École nationale de police du Québec*.

1.6 LA COMPOSITION ET L'ORGANISATION

1.6.1 Le Commissaire et le Commissaire adjoint

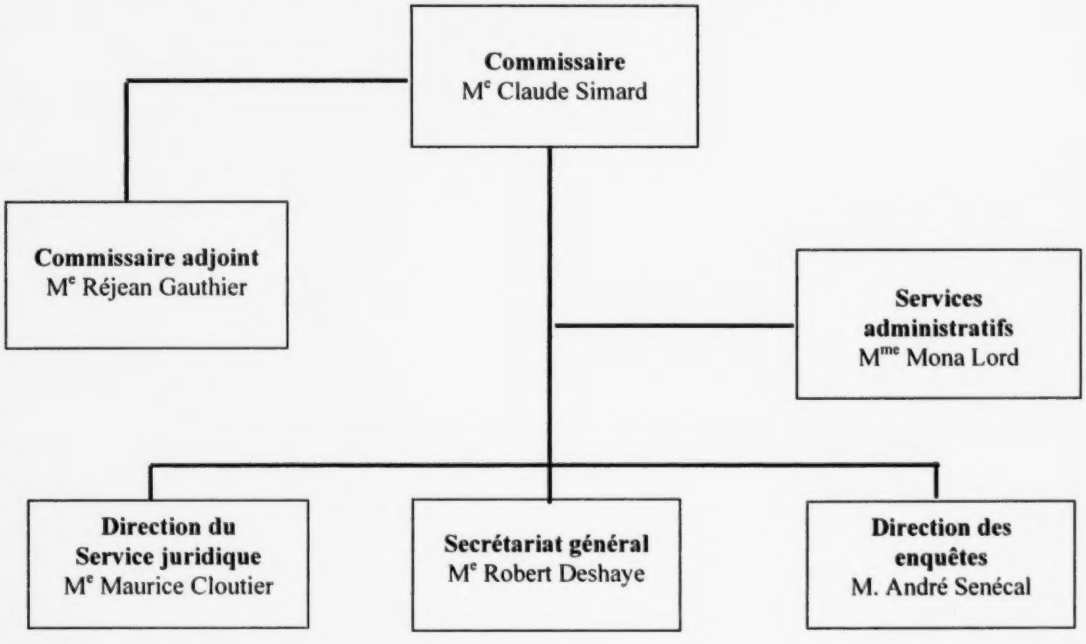
Un Commissaire et un Commissaire adjoint sont nommés par le gouvernement pour une période d'au plus cinq ans. Le Commissaire adjoint exerce les pouvoirs qui lui sont délégués par le Commissaire. Les mandats du Commissaire et du Commissaire adjoint peuvent être renouvelés.

En l'absence ou en cas d'incapacité d'agir du Commissaire, celui-ci est remplacé par le Commissaire adjoint.

1.6.2 Le personnel du Commissaire

Le Commissaire a pu compter pendant cet exercice financier sur la collaboration et l'expertise de 35 employés réguliers et d'une employée occasionnelle, répartis au sein de trois directions décentralisées géographiquement dans deux bureaux, l'un à Québec (19 personnes), l'autre à Montréal (16 personnes).

1.7 L'ORGANIGRAMME DU COMMISSAIRE À LA DÉONTOLOGIE POLICIÈRE



PARTIE DEUX

Faits saillants

ACCESSIBILITÉ AUX SERVICES

- Fréquentation en hausse de notre site internet de 42 %. Des travaux de bonification sont en cours pour favoriser l'exercice des droits des citoyens et améliorer la convivialité et les contenus de notre site actuel.

- Stabilisation des activités d'accueil, d'information et d'aide aux citoyens à un niveau élevé, puisque nous avons procédé cette année à 279 entrevues et donné suite à ces égards à 3 222 appels téléphoniques.

- Mise en œuvre d'un plan d'action sans précédent de diffusion de nos dépliants d'information et de nos affiches institutionnelles. Tous les services de police québécois et environ 40 organismes non gouvernementaux représentatifs, ont ainsi collaboré à mettre à la disposition des citoyens plus de 24 600 dépliants et 900 affiches. En 2007-2008, nous entendons poursuivre nos efforts en ce sens, notamment via les palais de justice et les cours municipales.

- Maintien conséquent du nombre de plaintes. Avec 1 371 plaintes en 2006-2007 et 1 381 plaintes en 2005-2006, nous constatons une hausse récurrente d'au moins 11,5 % des plaintes par rapport à la moyenne des cinq années antérieures.

PERFORMANCE DE L'ORGANISATION

- Amélioration constante de nos procédés d'examen initial des plaintes, d'où cette année une augmentation de 15 % du nombre de dossiers référés en conciliation et une réduction de 34,4 % du nombre de dossiers référés en enquête.

- Gains conséquents sur les délais globaux de traitement des plaintes de 47,9 % par rapport à la moyenne des cinq années précédentes. Le délai moyen de traitement de 74,8 jours cette années, est du reste notre meilleure performance depuis l'instauration du système déontologique.

- Taux de succès en conciliation néanmoins toujours très élevé, avec un facteur de réussite de 85,2 %. De plus, le délai moyen des conciliations a même été amélioré de 11,1 % par rapport à l'année dernière. Il est ainsi de 50,3 jours en 2006-2007.

- Dépôt de 167 rapports d'enquête cette année, alors que le délai moyen des enquêtes a été amélioré de 5,3 %, malgré le fait que nous ayons eu à composer avec de lourdes absences, principalement pour maladie, au sein de notre service d'enquête. En 2007-2008, nos efforts de productivité et de réduction des délais s'accentueront puisque nous estimons pouvoir compter sur une équipe d'enquêteurs plus complète.

- Décisions suite au dépôt de ces rapports d'enquête marquées par la célérité, puisque celles-ci ont été rendues dans un délai moyen de 52,1 jours. Il s'agit d'une amélioration remarquable, car ce délai était de 188,5 jours en 2005-2006. Notre cible stratégique est à cet égard de 45 jours en 2007-2008. Mentionnons que 95 des dossiers examinés ont fait l'objet de rejets écrits et motivés et que 59 dossiers de citations ont été déposés devant le tribunal déontologique.

DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE

- Formulation de diverses recommandations aux services de police pour éviter des situations jugées préjudiciables :

  - les modalités d'obtention de pièces faisant partie de rapports des coroners;

  - les conditions de détention dans certains poste de police;

  - la formation des policiers en matière de maladies mentales en vue de leur permettre de déterminer les méthodes d'intervention appropriées.

- Implication dans les travaux gouvernementaux et du milieu policier pour lutter contre le profilage racial et les autres formes illicites de discrimination.

- Dépôt et présentation à l'Assemblée nationale d'un mémoire dans le cadre de la consultation parlementaire *«Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination»*.

- Rencontres d'information et d'échanges avec les directions des services de police, leurs responsables des affaires internes, des formateurs ainsi que les nouvelles cohortes de l'École nationale de police du Québec et des étudiants en techniques policières.

- Participation du Commissaire à titre de membre de la Commission de formation et de recherche de l'École nationale de police du Québec.

PARTIE TROIS

Rappel de la déclaration de services aux citoyens et des orientations stratégiques

Le Commissaire et son personnel sont conscients de la responsabilité importante qui leur incombe pour favoriser l'amélioration de la qualité des services en matière de déontologie policière au Québec.

Aussi, afin de bien servir la population et de nous améliorer, nous avons convenu d'une ***Déclaration de services aux citoyennes et citoyens*** dans laquelle nous nous engageons principalement à :

- aider le citoyen à formuler et à soutenir sa plainte;
- traiter la plainte avec empathie pour le citoyen et équité pour le policier, le constable spécial ou le contrôleur routier visé;
- répondre rapidement aux appels ou autres communications;
- communiquer avec les parties dans un langage clair et de façon à ce qu'elles puissent exercer utilement leurs droits;
- être courtois et respectueux envers tous les intervenants du processus déontologique;
- respecter les délais prescrits par la loi ou, sinon, justifier de circonstances exceptionnelles;
- diriger avec diligence vers les services appropriés les questions qui ne sont pas de notre compétence;
- faciliter l'expression des attentes et commentaires à l'endroit de nos services;
- protéger les informations et documents qui doivent demeurer confidentiels.

Dans cette optique, prenant en compte le résultat de l'examen mené à notre endroit dans le cadre du ***Plan de modernisation de l'État 2004-2007*** et le bilan des réalisations de notre Plan stratégique 2001-2004, un nouveau ***Plan stratégique du Commissaire à la déontologie policière 2006-2009*** a été adopté cette année. Il a été déposé à l'Assemblée nationale le 13 décembre 2006. Les orientations stratégiques retenues sont :

- poursuivre les efforts consacrés pour favoriser l'accessibilité des citoyens au système déontologique;

- améliorer les services dispensés;

- accentuer les actions préventives en déontologie à l'endroit des forces policières et para-policières.

Conséquemment, ce rapport annuel de gestion rend compte des réalisations en regard des engagements de notre déclaration de services aux citoyens et sous chacune des trois orientations stratégiques précitées.

Par ailleurs, on trouvera à l'annexe 4 une synthèse de notre Plan stratégique 2006-2009, ainsi qu'un état de situation pour tous les axes et objectifs qui y sont arrêtés.

4.1 ACCESSIBILITÉ DES SERVICES

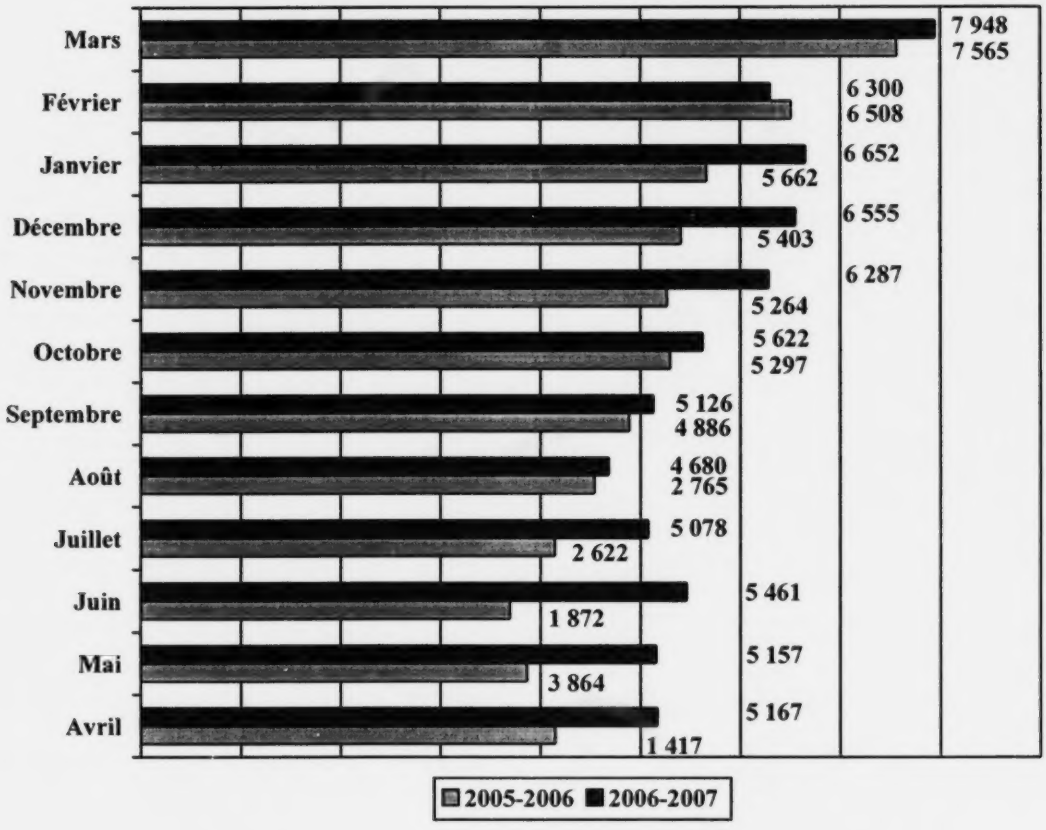
4.1.1 Le site internet du Commissaire et du Comité de déontologie policière

Depuis le 17 septembre 2004, les services gouvernementaux Web en déontologie policière, soit ceux du Commissaire et du Comité de déontologie policière, sont regroupés sous la même adresse pour offrir une information plus complète et accessible. Ce nouveau site s'inscrit dans le cadre des objectifs du gouvernement en ligne visant à faciliter l'accès des citoyens aux services de l'État.

Ainsi, les personnes intéressées ont désormais accès à toute l'information utile pour formuler une plainte contre un policier, un contrôleur routier ou un constable spécial dans l'exercice de ses fonctions, sous les volets « *Porter plainte* » et « *Analyse et traitement de la plainte* ». D'autres renseignements utiles sont également disponibles sous les chapitres « *Puis-je faire réviser une décision ?* », « *Interroger le calendrier des audiences* » et « *Consulter les décisions rendues* ». De plus, une partie du site est réservée aux *Lois et règlements* en déontologie policière et contient, notamment, des liens qui en permettent une meilleure compréhension. Nos communiqués et publications y sont également accessibles. Enfin, soulignons que le site a été conçu selon un environnement graphique convivial et une navigation intuitive qui permettent aux citoyens de trouver facilement l'information recherchée. Il répond d'ailleurs aux normes préconisées en matière d'accessibilité pour les personnes qui ont un handicap visuel. Une version anglaise est également disponible.

Néanmoins, des travaux de bonification sont en cours pour favoriser l'exercice des droits des citoyens, par exemple en offrant des services en ligne, et améliorer la convivialité et les contenus du site à partir de l'expérience des dernières années. Le Commissaire est en effet soucieux de s'assurer que ce mode de communication contribue le plus possible à l'accessibilité du système déontologique, car comme en fait foi le tableau qui suit, le nombre de consultations a augmenté de manière constante de 42 % par rapport à l'année précédente. Ainsi, pour l'année 2006-2007, le nombre total des consultations est de 70 033, comparativement à 40 585 pour l'année 2005-2006.

CONSULTATIONS DU SITE



4.1.2 L'aide et les consultations dispensées aux citoyens.

Le Commissaire a, au cours des dernières années, mis en place des ressources et développé des moyens afin d'aider les citoyens à exercer leurs droits en déontologie policière.

Ainsi, du lundi au vendredi, pendant nos heures d'ouverture aux bureaux de Québec et de Montréal, un enquêteur de garde est disponible pour répondre au téléphone ou pour rencontrer les plaignants afin de les informer sur le processus déontologique et de les soutenir pour la formulation de leurs plaintes.

Par ailleurs, une ligne sans frais facilite les demandes d'information et nos communications avec les personnes vivant en région.

Or, cette année, 3 501 demandes ont été traitées lors de 279 entrevues et 3 222 appels téléphoniques. On remarquera une certaine stabilisation des demandes après des augmentations appréciables en 2004-2005 et 2005-2006.

AIDE ET CONSULTATIONS DISPENSÉES AUX CITOYENS

ANNÉES	TÉLÉPHONES		ENTREVUES		TOTAL
	Montréal	*Québec*	*Montréal*	*Québec*	
2003-2004	**981**	**1 220**	**128**	**90**	**2 419**
2004-2005	**986**	**1 821**	**160**	**90**	**3 057**
2005-2006	**1 131**	**2 300**	**188**	**49**	**3 668**
2006-2007	**1 114**	**2 108**	**181**	**98**	**3 501**

4.1.3 Le développement de nos communications externes.

La clé d'un système de surveillance civile est sans contredit l'appui et la collaboration du public. Or, dans la mesure où un citoyen ne tire généralement aucun avantage personnel de sa plainte en déontologie policière, nous ne pouvons à cette fin que faire appel au sens civique des plaignants et témoins pour s'assurer de leur soutien tout au long du processus. D'ailleurs, ces derniers sont malheureusement trop souvent habités d'une certaine crainte de représailles. Dans ce contexte, la contribution des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés est évidemment un élément précieux.

Aussi, le Commissaire se doit-il d'être accessible aux citoyens en prenant les moyens utiles pour faire connaître le système déontologique et pour renforcer le lien de confiance à son égard, notamment celui des minorités.

Dans cette perspective, nous avons mis en œuvre un plan d'action sans précédent de diffusion de nos dépliants d'information et de nos affiches institutionnelles. Tous les services de police québécois et environ 40 organismes communautaires représentatifs ont ainsi collaboré à mettre à la disposition des citoyens plus de 24 600 dépliants et 900 affiches. En 2007-2008, nous entendons poursuivre nos efforts en ce sens, notamment via les palais de justice et les cours municipales.

Par ailleurs, le contexte social actuel au Québec commande d'assurer aux membres des communautés ethniques une accessibilité réelle au système de déontologie policière. Le Commissaire est du reste conscient du déficit de confiance qu'il a à surmonter à leur égard, car leurs attentes sont grandes alors qu'ils ressentent que leurs droits et libertés sont plus en péril que ceux des autres citoyens.

De plus, le besoin de développer davantage nos communications avec les minorités visibles découle, notamment, de la problématique du « *profilage racial* ». Il est donc essentiel que les individus qui se sentent lésés par certains comportements policiers, voire de discrimination raciale ou de racisme, connaissent l'existence de leurs recours en déontologie policière et ne craignent pas de les exercer.

Aussi, plusieurs actions ont été réalisées pour établir des liens avec les différentes communautés culturelles. L'institution a, entre autres, développé ses relations avec la Ligue des Noirs du Québec et le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR).

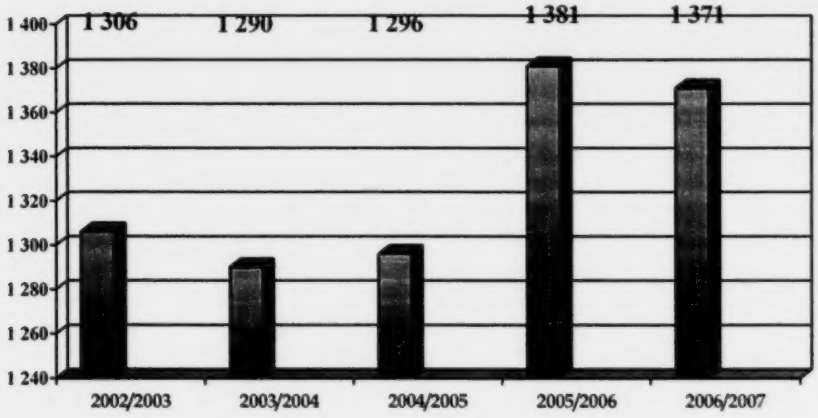
De plus, la participation du Commissaire aux réunions des groupes de travail sur le profilage racial organisées par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et le ministère de la Sécurité publique, a contribué à des échanges constructifs avec différentes communautés.

4.2 PROCESSUS DE TRAITEMENT DES PLAINTES

4.2.1 Le nombre de plaintes reçues et les délais globaux pour disposer des dossiers.

Les plaintes reçues cette année se sont maintenues. Avec 1 371 plaintes en 2006-2007 et 1 381 plaintes en 2005-2006, nous constatons une hausse récurrente d'au moins 11,5 % des plaintes par rapport à la moyenne des cinq années antérieures.

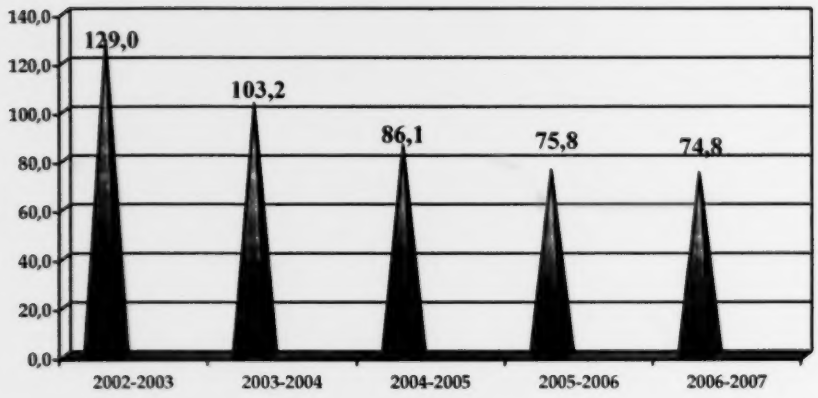
PLAINTES REÇUES



Malgré l'augmentation des plaintes, plus de 80 % des plaintes déontologiques sont toujours réglées par le Commissaire dans un horizon de 90 jours ou moins. D'ailleurs, les délais de traitement globaux des dossiers de notre institution ont diminué de façon remarquable depuis cinq ans. Du reste, le délai de cette année est notre meilleure performance depuis l'instauration du système déontologique.

DÉLAIS GLOBAUX DE TRAITEMENT DES DOSSIERS DU COMMISSAIRE

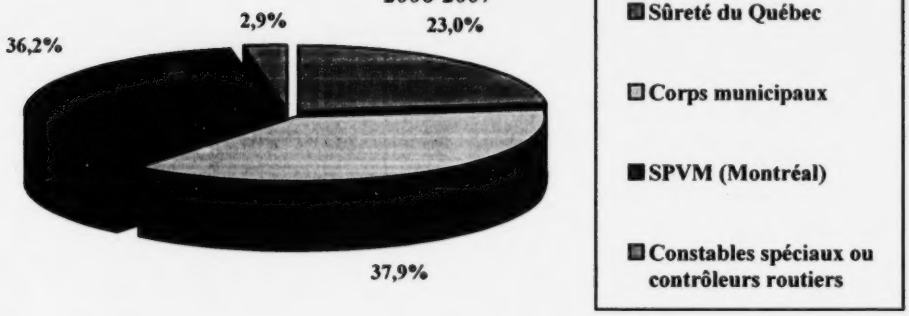
TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



4.2.2 La répartition des plaintes par corps de police et nombre de policiers visés.

L'expérience démontre que le nombre de plaintes reçues par corps de police d'une année à l'autre est généralement une donnée peu significative, de sorte que les statistiques présentées ici visent simplement à donner une idée générale de la répartition des plaintes pour chacune des grandes catégories retenues pour constituer des ensembles suffisamment représentatifs, soit : la Sûreté du Québec, le Service de police de la Ville de Montréal, les autres corps de police et les constables spéciaux ou contrôleurs routiers.

RÉPARTITION DES PLAINTES
PAR CORPS DE POLICE
2006-2007



4.2.3 La nature des reproches formulés à l'endroit des policiers.

La diversité des incidents à l'origine des plaintes et des motifs soulevés, rend complexe la présentation de statistiques sur les reproches formulés à l'endroit des policiers.

Ainsi, en pratique, une donnée néanmoins pertinente et qui est, incidemment, colligée systématiquement par le Commissaire, répartit les reproches formulés en fonction de chacun des articles du Code de déontologie des policiers du Québec.

REPROCHES FORMULÉS
CODE DE DÉONTOLOGIE POLICIÈRE DU QUÉBEC
2006-2007

ARTICLE 5	Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.	**42,1 %**
ARTICLE 6	Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.	**33,7 %**
ARTICLE 7	Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.	**20,8 %**
ARTICLE 8	Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.	**0,7 %**
ARTICLE 9	Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement et sa loyauté.	**0,2 %**
ARTICLE 10	Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.	**0,5 %**
ARTICLE 11	Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement..	**2,0 %**

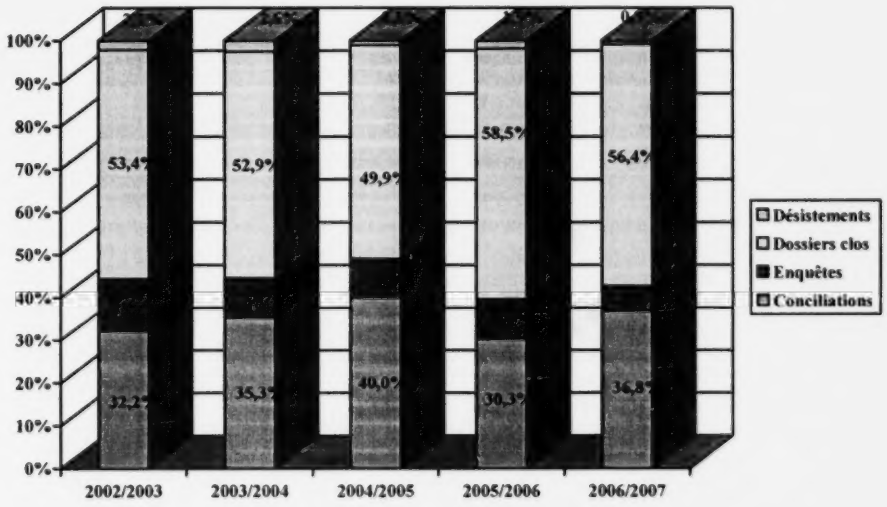
4.2.4 Les décisions prises après examen préliminaire des plaintes et leurs délais.

À la réception d'une plainte, le Commissaire dispose d'un délai de 40 jours pour procéder à son examen préliminaire. À cette fin, il constitue un dossier initial qu'il veut, dès cette étape, le plus complet possible. Ce dossier contient, notamment, l'information et les précisions qui lui sont communiquées par le plaignant, ainsi que les documents opérationnels policiers et judiciaires disponibles.

Ainsi, c'est à la lumière des informations recueillies qu'une décision opportune est prise conformément à la loi : clore le dossier, le référer en conciliation ou en enquête.

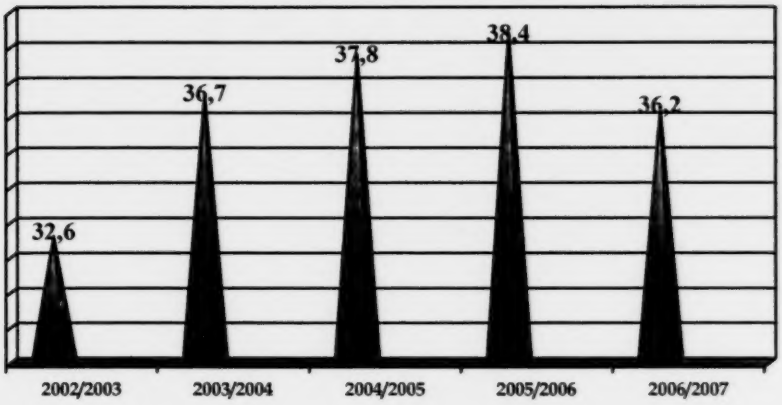
Les efforts consacrés à la qualité de l'orientation en examen préliminaire ont, entre autres, permis d'augmenter le nombre de dossiers soumis en conciliation et de diminuer le nombre de dossiers référés en enquête. Incidemment, malgré les démarches additionnelles nécessaires auprès, notamment, des plaignants et des services de police, les délais moyens à cette étape du processus sont toujours, néanmoins, largement inférieurs à ceux fixés par la loi. Cette année, on remarquera que ce délai s'est du reste amélioré si on le compare aux trois dernières années et ce, en dépit du nombre de plaintes traitées.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS EXAMEN PRÉLIMINAIRE



DÉLAIS DANS LESQUELS SONT PRISES LES DÉCISIONS SUITE À L'EXAMEN PRÉLIMINAIRE

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS



4.2.5 Les motifs de refus d'enclencher le processus déontologique.

Suite à son examen préliminaire, lorsqu'un dossier est clos, c'est soit que la plainte ne remplit pas les conditions d'application du système déontologique, soit que malgré qu'il ait été recontacté formellement le plaignant refuse ou omet de collaborer au traitement de sa plainte, soit que la plainte est frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi ou, enfin, que les circonstances particulières révélées par l'examen ne permettent pas d'engager utilement le processus déontologique.

Les statistiques répertoriées ici sont colligées pour une quatrième année. Elles rendent compte des principaux motifs pour lesquels des dossiers sont clos. Un dossier, en pratique, peut avoir soulevé des reproches sous plusieurs aspects, de sorte que nous n'avons retenu pour fin de comptabilisation que le motif principal des décisions.

Il faut faire observer que la décision prise de clore un dossier suite à son examen préliminaire est dûment motivée par écrit et qu'elle est sujette, à la demande du plaignant, à une procédure transparente de révision interne. Les statistiques à cet égard apparaissent à la rubrique 4.2.8 « *Les décisions prises suite à une demande de révision* ».

NATURE DES DÉCISIONS RENDUES LORSQUE LES DOSSIERS SONT CLOS SUITE À EXAMEN PRÉLIMINAIRE

Conditions d'application du système déontologique

	2003-2004	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Prescription	**10,5 %**	**9,6 %**	**13,5 %**	**14,2 %**
Policier n'étant pas dans l'exercice de ses fonctions	**1,9 %**	**1,0 %**	**1,7 %**	**0,9 %**
Policier n'étant pas dans des rapports avec le public	**1,0 %**	**0,9 %**	**1,3 %**	**0,2 %**
Problème systémique au sein du corps de police en l'absence de faute individuelle de la part d'un policier (ex. efficacité ou qualité des services en général)	**1,7 %**	**1,3 %**	**0,2 %**	**3,0 %**
Pas un policier, un contrôleur routier ou un constable spécial assermenté conformément à la *Loi sur la police* (ex. membre de la GRC, employé de sécurité, agent des services correctionnels, etc.)	**1,6 %**	**2,2 %**	**1,5 %**	**2,7 %**

Désistement, refus ou omission de collaborer du plaignant relativement à des allégations qui ne sont pas d'intérêt public

	2003-2004	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Désistement ou retrait de plainte	**4,2 %**	**1,1 %**	**3,2 %**	**1,6 %**
Refus ou omission de collaborer, malgré relance à cette fin, au processus d'examen (ex. de répondre à des demandes de précisions essentielles au traitement)	**15,0 %**	**10,3 %**	**8,2 %**	**7,8 %**
Objection à la conciliation sans motif valable	**2,1 %**	**0,4 %**	**0,6 %**	**0,1 %**

Motifs de refus d'enclencher le processus déontologique

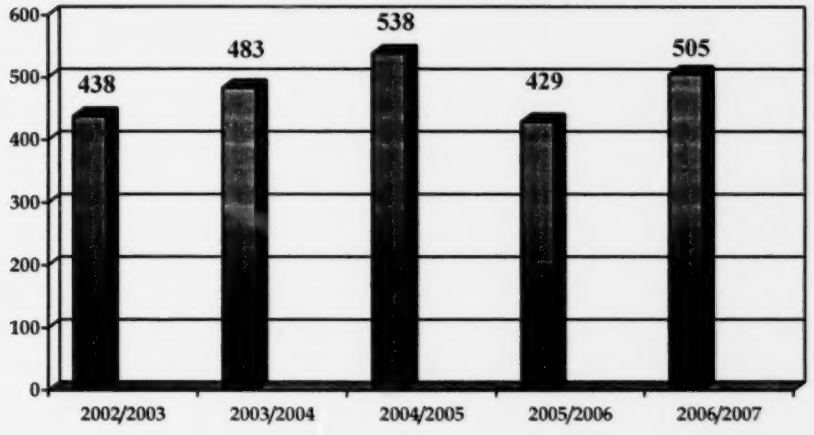
	2003-2004	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Plainte frivole, vexatoire ou portée de mauvaise foi	**7,6 %**	**2,1 %**	**4,7%**	**1,1 %**
Contestation de(s) constat(s) de la compétence des tribunaux pénaux	**10,5 %**	**13,8 %**	**9,8 %**	**14,5 %**
Insatisfait d'une intervention alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient justifiés en fait et en droit	**14,3 %**	**17,2 %**	**19,4 %**	**23,4 %**
Insatisfait d'une enquête alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient raisonnables en fait et en droit	**10,4 %**	**13,9 %**	**13,1 %**	**9,6 %**
Insatisfait d'un rapport d'accident alors que le choix des moyens et/ou les conclusions des policiers étaient appropriés	**0,6 %**	**0,3 %**	**0,6 %**	**1,3 %**
Comportement rapporté (gestes et/ou propos) n'était nettement pas suffisant pour constituer un manquement déontologique	**9,3 %**	**15,0 %**	**3,0 %**	**5,1 %**
Base factuelle des reproches formulés manifestement insuffisante, de sorte qu'engager le processus déontologique n'était d'évidence pas opportun	**6,0 %**	**3,8 %**	**10,6 %**	**6,8 %**
Plaignant satisfait des démarches entamées par le Commissaire pour solutionner le dossier, alors qu'il n'y avait pas manquement déontologique	**3,3 %**	**7,1 %**	**8,6 %**	**7,7 %**
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**	**100 %**

4.2.6 Les conciliations, leurs délais et le résultat des séances.

La loi établit que toute plainte recevable doit être soumise à la conciliation, mises à part toutefois celles qui, pour des motifs d'intérêt public, impliquent des matières graves, tels la mort, des blessures graves, des infractions criminelles ou des cas de récidives. Ce processus qui a pour objectif de résoudre, par un règlement consensuel, la plainte formulée à l'encontre d'un ou de plusieurs policiers a largement démontré son efficacité à la satisfaction des parties. Ayant un caractère obligatoire pour le policier, le plaignant dispose toutefois d'un délai de 30 jours pour faire valoir les motifs pour lesquels il croit que la conciliation est inappropriée dans son cas.

Le Commissaire, après examen des motifs, peut : accueillir la demande et soumettre la plainte en enquête; rejeter les motifs, maintenir le dossier en conciliation et désigner un conciliateur; ou décider de rejeter la plainte à la suite d'un refus du plaignant de participer à la conciliation. Cette dernière mesure permise par la loi n'est utilisée par le Commissaire qu'en ultime recours, après qu'il ait tenté de convaincre le plaignant que la conciliation est appropriée dans son cas.

CONCILIATIONS DÉCRÉTÉES

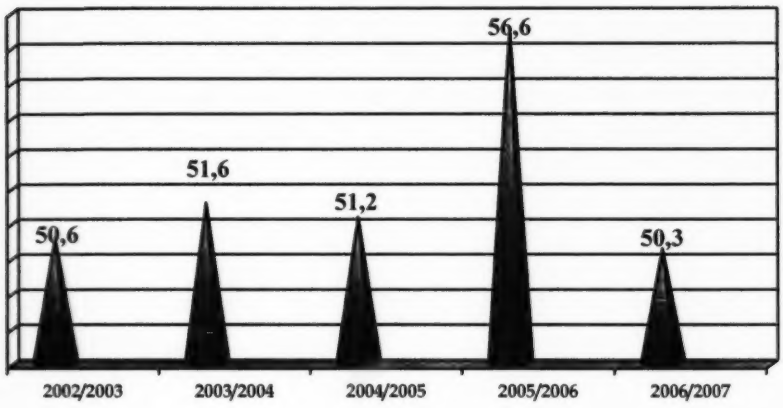


À compter du moment où le Commissaire soumet une plainte à la conciliation, le conciliateur dispose d'un délai de 45 jours pour mener ses travaux à terme. Cependant, le Commissaire peut autoriser une prolongation du délai prescrit et en fixer les modalités.

Malgré, l'augmentation sensible du nombre des conciliations depuis cinq ans, le délai moyen de cette année est le plus bas pour toute cette période de référence. De plus, soulignons que si en certains cas, les délais ont dû être prolongés, c'est suite à une demande formelle et pour des motifs justifiables en vertu de la loi.

DÉLAIS DE CONCILIATION

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS

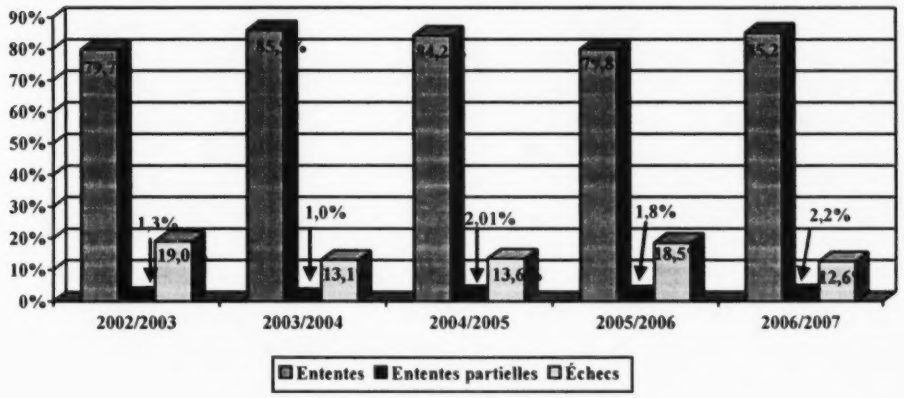


MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS DE CONCILIATION

	2004-2005	*2005-2006*	*2006-2007*
Difficulté de rejoindre une partie	**9,6 %**	**11,2 %**	**7,8 %**
Non-disponibilité d'une partie aux dates proposées	**20,7 %**	**29,0 %**	**41,3 %**
Incapacité d'une partie (maladie, absence prolongée, etc.)	**30,7 %**	**30,8 %**	**23,1 %**
Remise justifiée de la séance fixée	**28,0 %**	**20,4 %**	**18,2 %**
Autres motifs	**11,0 %**	**8,6 %**	**9,6 %**
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**

De plus, on remarquera que le taux de succès est toujours très satisfaisant, car il atteint cette année 85,2 %. Ceci confirme à nouveau la pertinence et l'efficacité de ce mode de règlement non judiciaire des conflits en déontologie.

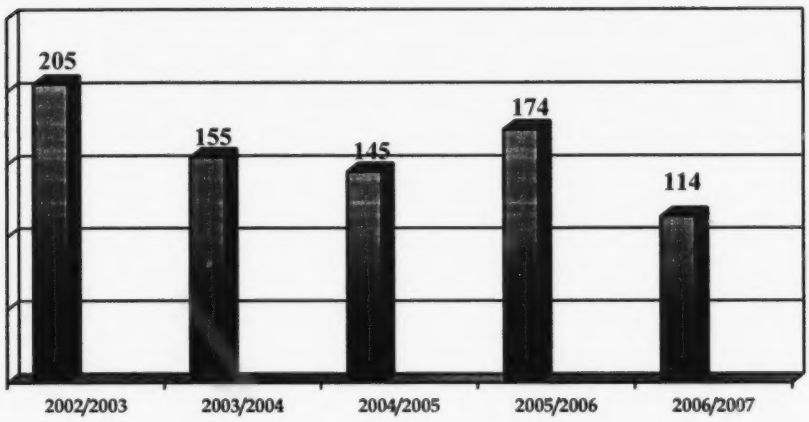
TAUX DE SUCCÈS DE LA
LA PROCÉDURE DE CONCILIATION



4.2.7 Les enquêtes, les décisions prises sur les rapports soumis et leurs délais.

L'enquête est une mesure d'exception. Cette décision est réservée à la compétence du Commissaire lorsqu'il estime qu'une plainte est d'intérêt public, notamment lorsqu'elle implique : la mort ou des blessures graves infligées à une personne, une situation où la confiance du public peut être gravement compromise, une infraction criminelle ou une récidive. De plus, tel que précisé précédemment, en cas d'échec de la conciliation, le Commissaire peut référer la plainte en enquête.

ENQUÊTES DÉCRÉTÉES

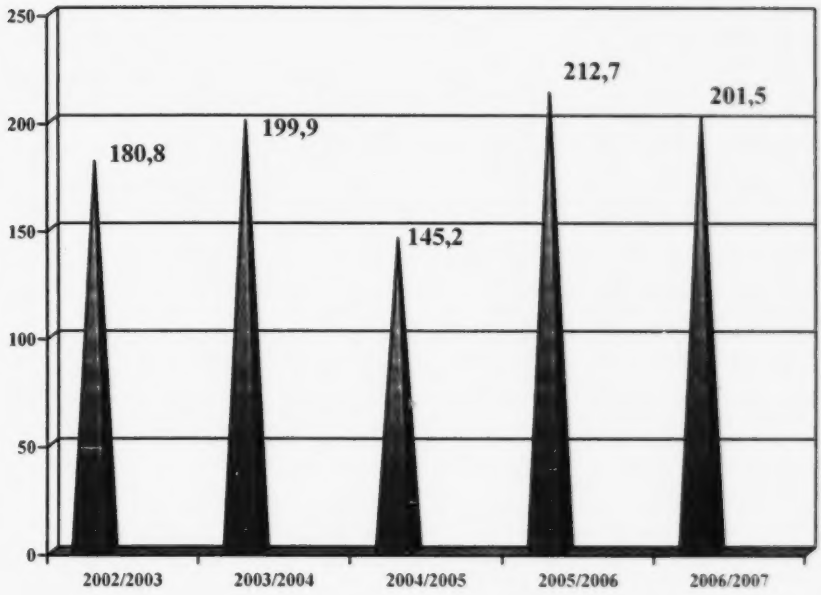


L'enquêteur à qui le dossier est confié dispose d'un délai de 90 jours pour remettre son rapport. Ce délai peut être prolongé par le Commissaire pour des circonstances exceptionnelles.

Il y a eu dépôt de 167 rapports d'enquête cette année, alors que le délai moyen des enquêtes a été amélioré de 5,3 %, malgré le fait que nous ayons eu à composer avec de lourdes absences, principalement pour maladie, au sein de notre service d'enquête. D'ailleurs, 71,2 % de nos enquêtes ont été réglées dans le délai cible retenu dans notre Plan stratégique pour cette année, soit 180 jours. En 2007-2008, nos efforts de productivité et de réduction des délais s'accentueront puisque nous estimons pouvoir compter sur une équipe d'enquêteurs plus complète. Enfin, conformément à notre Plan stratégique 2006-2009, rappelons que notre nouvelle cible sera de 172,2 jours pour le prochain exercice financier.

DÉLAIS DES ENQUÊTES

TABLEAU COMPARATIF DU NOMBRE DE JOURS

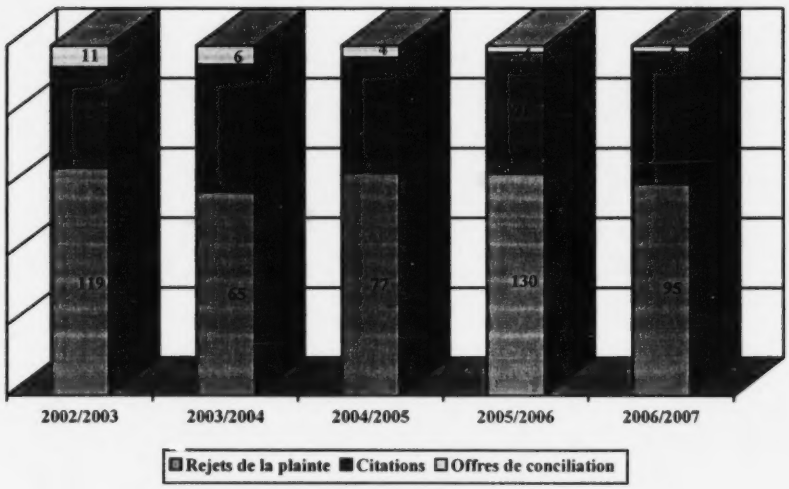


MOTIFS DE PROLONGATION DES DÉLAIS EN ENQUÊTE

	2004-2005	*2005-2006*	*2006-2007*
Enquête criminelle et processus judiciaire en cours	**49 %**	**45 %**	**16 %**
Difficulté à rencontrer un (des) témoin(s)	**30 %**	**26 %**	**33 %**
Délai nécessaire pour obtenir des documents	**14 %**	**7 %**	**13 %**
Autres motifs	**7 %**	**22 %**	**38 %**
TOTAL	**100 %**	**100 %**	**100 %**

Au terme d'une enquête, le Commissaire peut décider d'offrir aux parties la conciliation, de rejeter la plainte ou de citer le policier devant le Comité de déontologie policière.

ORIENTATION DES PLAINTES APRÈS ENQUÊTE



Le législateur n'a pas fixé au Commissaire de délai déterminé pour rendre une décision après enquête. Néanmoins, les **délais décisionnels après enquête** sont l'objet de vives préoccupations, de sorte que les **délais moyens ont été réduits à** cet égard de 188,5 jours en 2005-2006 à 52,1 jours en 2006-2007. Le maintien d'un délai décisionnel après enquête de **45 jours** est un **enjeu de notre Plan stratégique 2006-2009** et on devrait pouvoir atteindre cet objectif en 2007-2008. En pratique, nous n'avons pas atteint cette cible de peu cette année, principalement en raison d'une forte mobilité au sein de notre personnel des services juridiques.

4.2.8 Les décisions prises suite à une demande de révision.

Lorsque le Commissaire rejette la plainte à la suite de son examen préliminaire, faute de collaboration du plaignant en cours de conciliation, suite à un échec en conciliation ou, enfin, en cours d'enquête, le plaignant peut faire réviser cette décision en lui soumettant des faits ou des éléments nouveaux dans un délai de 15 jours. Lorsqu'il infirme la décision initiale, le Commissaire peut rendre la décision qui convient le mieux à l'étape où en est rendu le dossier.

Les décisions du Commissaire sont motivées par écrit et communiquées aux parties, ainsi qu'aux directeurs des services de police.

DÉCISIONS DU COMMISSAIRE
SUITE À UNE DEMANDE DE RÉVISION

	2002-2003	*2003-2004*	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Confirmées	136	180	146	223	203
Infirmées	28	27	24	8	14
TOTAL	164	207	170	231	217

Par ailleurs, lorsque l'enquête est complétée, le Commissaire peut rejeter la plainte s'il estime qu'il y a insuffisance de preuve pour citer un policier à comparaître devant le Comité de déontologie policière. Dans ce cas, le plaignant reçoit du Commissaire une décision motivée qui résume le rapport d'enquête et l'informe de son droit de faire réviser cette décision par le Comité. Il dispose alors d'un délai de 30 jours pour saisir ce dernier de sa demande de révision. Lorsqu'il infirme la décision du Commissaire, le Comité peut lui ordonner de poursuivre son enquête, d'en tenir une nouvelle ou de citer le policier. On peut consulter les rapports annuels de gestion du Comité si on veut consulter les données disponibles à ces égards.

4.2.9 Les citations déposées devant le Comité de déontologie policière.

Le Commissaire cite un policier devant le Comité de déontologie policière lorsqu'il estime que la preuve le justifie.

DOSSIERS DÉPOSÉS EN CITATION

	2002-2003	*2003-2004*	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Sûreté du Québec	**13**	**9**	**12**	**11**	**15**
Nombre de policiers	**23**	**14**	**20**	**13**	**17**
SPVM (Montréal)	**20**	**15**	**12**	**34**	**23**
Nombre de policiers	**38**	**19**	**25**	**67**	**33**
Corps municipaux	**20**	**17**	**16**	**28**	**20**
Nombre de policiers	**30**	**23**	**32**	**39**	**37**
Contrôleurs routiers	—	—	—	—	**1**
Nombre de contrôleurs	—	—	—	—	**1**
TOTAL :					
DOSSIERS EN CITATION	**53**	**41**	**40**	**73**	**59**
NOMBRE DE POLICIERS	**91**	**56**	**77**	**119**	**88**

4.2.10 Les demandes d'excuse des policiers

Depuis le 15 juin 2006, date à laquelle le projet de loi 80 modifiant la *Loi sur la police* fut sanctionné, le législateur permet, sous réserve de certaines exceptions, à tout policier qui a déjà fait l'objet d'une sanction pour un acte dérogatoire au Code de déontologie des policiers du Québec de demander que sa conduite soit excusée.

Le délai pour présenter une demande d'excuse varie selon la sanction imposée et court, pour toute sanction à l'exception de la période d'imposition d'une inhabilité, à partir de l'exécution de la sanction. Ainsi, un policier doit respecter un délai minimal de deux (2) ans, si celle-ci consiste en un avertissement, une réprimande ou un blâme, ou d'un délai minimal de trois (3) ans, si la sanction consiste en une suspension ou une rétrogradation, avant de pouvoir présenter une telle demande. En ce qui concerne les policiers qui ont fait l'objet d'une période d'inhabilité, ils peuvent présenter leur demande d'excuse trois (3) ans après l'expiration de leur période d'inhabilité. En cas de destitution, aucune autorisation d'excuse ne peut être délivrée.

Le Commissaire à la déontologie policière a dans le processus établi, certains devoirs et pouvoirs. D'abord, lorsqu'une demande d'excuse est présentée au Comité de déontologie policière, il doit relever la date à laquelle a été imposée la sanction relative à l'acte dérogatoire pour lequel la demande est présentée. De plus, il doit vérifier si la procédure déontologique, incluant une plainte, est en cours concernant le policier demandant à être excusé. Enfin, il communique ensuite ces informations au greffier du Comité.

Par ailleurs, le Commissaire a le pouvoir de faire valoir des observations concernant la demande d'excuse présentée. Enfin, si un fait nouveau pouvant justifier l'annulation d'une décision accordant une excuse est ultérieurement découvert, le Commissaire pourrait réclamer la révision de cette décision.

Au cours du présent exercice financier, quarante-neuf (49) demandes d'excuse ont été présentées. Les tableaux qui suivent répartissent ces demandes par corps de police et par sanction.

CORPS POLICIERS	NOMBRE DE DEMANDES	%
Sûreté du Québec	26	53,1 %
Service de police de la Ville de Montréal	13	26,5 %
Corps policiers municipaux	10	20,4 %
Constables spéciaux	-	0 %
Contrôleurs routiers	-	0 %
TOTAL	**49**	**100 %**

(*) SANCTION FAISANT L'OBJET DE LA DEMANDE	NOMBRE DES SANCTIONS	%
Avertissement	2	3,2 %
Réprimande	20	32,3 %
Blâme	4	6,4 %
Suspension	36	58,1 %
Rétrogradation	-	0 %
TOTAL	**62**	**100 %**

(*) Une demande d'excuse peut être faite pour plus d'une sanction à la fois.

En terminant, au cours du présent exercice financier, soulignons que le Comité de déontologie policière a rendu trente (30) décisions sur les quarante-neuf (49) demandes présentées. Ces trente (30) décisions sont toutes favorables au policier, comme le démontre le tableau suivant :

DÉCISION	NOMBRE DES DÉCISIONS	%
Excuse accordée	30	100 %
Excuse refusée	-	0 %
TOTAL	**30**	**100 %**

4.3 DÉVELOPPEMENT DE L'APPROCHE PRÉVENTIVE.

4.3.1 L'exercice par le Commissaire de son pouvoir de recommandation.

Le Commissaire a le devoir, en vue de remédier à des situations préjudiciables constatées dans l'exercice de ses fonctions ou prévenir leur répétition, d'attirer l'attention du ministre ou d'un directeur de police sur les questions qu'il juge d'intérêt général.

Au cours du présent exercice, le Commissaire a adressé des recommandations aux directeurs des services de police concernant :

- les modalités d'obtention de pièces faisant partie de rapports du Coroner;
- les conditions de détention dans certains postes de police;
- la formation des policiers en matière de maladies mentales en vue de leur permettre de déterminer les méthodes d'intervention appropriées.

Par ailleurs, de façon plus ponctuelle, le Commissaire a formulé des recommandations dans des situations préjudiciables constatées, afin de compléter des enquêtes policières, que des dossiers soient soumis à l'appréciation d'un substitut du Procureur général, que des rapports d'accident soient corrigés ou qu'on indemnise des citoyens suite à une erreur commise par un policier.

4.3.2 La diffusion des règles déontologiques.

Le site internet conjoint du Commissaire et du Comité de déontologie policière contient depuis décembre 2004 un guide de références jurisprudentielles sur les devoirs et normes de conduite en regard de l'application du Code de déontologie des policiers du Québec. La jurisprudence en matière de déontologie policière est une source d'information précieuse.

D'ailleurs, les décisions rendues par le Comité de déontologie policière sont diffusées auprès des médias. Les citoyens y ont également accès via notre site internet.

D'autre part, une formation, sous forme de conférence, est aussi dispensée à toutes les cohortes de l'École nationale de police du Québec. Des étudiants du programme de techniques policières de différentes institutions ont également bénéficié de cette formation. En conséquence, tous les futurs policiers et constables spéciaux du Québec sont en mesure de comprendre les règles déontologiques auxquelles ils sont assujettis.

Enfin, le Commissaire entretient des contacts réguliers avec les formateurs de ces institutions pour mettre à jour leurs connaissances en déontologie policière.

4.3.3 Les conférences, ateliers et rencontres avec la clientèle, les partenaires ou intervenants.

Plusieurs activités visant à développer les liens et la collaboration entre l'institution et sa clientèle ou ses principaux partenaires et intervenants, ont été tenues. En voici une liste sommaire :

- le Commissaire participe de façon assidue aux réunions des groupes de travail sur le profilage racial qui réunissent des intervenants des milieux associatif, institutionnel et policier;
- le Commissaire siège à titre de membre de la Commission de formation et de recherche de l'École nationale de police du Québec;
- le Commissaire rencontre régulièrement les intervenants du milieu associatif, tels le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec;
- le Commissaire a participé à plusieurs événements culturels, dont le lancement de la

Semaine d'actions contre le racisme à Montréal;

- des rencontres régulières ont lieu avec les directions des services de police et leurs directions des affaires internes;
- des contacts fréquents sont entretenus avec l'Association des chefs de police;
- une conférence a été donnée par le Commissaire auprès des organismes de surveillance civile nationaux lors de la réunion annuelle de la Canadian Association of Civilian Oversight of Law Enforcement (CACOLE);
- le Commissaire a prononcé une importante allocution lors d'une rencontre internationale d'organismes de surveillance civile de la police, tenue à Paris à l'automne 2006, sous le thème « *Rétablir la confiance entre la population et la force policière* »;
- enfin, le Commissaire a, à la demande des autorités du ministère de la Sécurité publique, rencontré plusieurs délégations étrangères intéressées au mode de fonctionnement du système de déontologie policière québécois.

4.3.4 La lutte au profilage racial.

Le Commissaire à la déontologie policière a pour constante préoccupation que les policiers du Québec soient au service de tous et qu'ils respectent leurs droits et libertés. De plus, il convient de rappeler que le système déontologique policier actuel a, entre autres, été instauré dans la foulée d'une recommandation formulée par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, suite à une enquête sur les relations entre les corps de police et les minorités ethniques et visibles.*

Dans ces perspectives, le Commissaire a donc d'abord estimé important de déposer et de présenter à l'Assemblée nationale un mémoire dans le cadre de la consultation parlementaire « *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination* ». Ainsi, à partir de son expérience, notre institution a-t-elle pu, entre autres, proposer des voies d'amélioration possibles pour favoriser le respect et l'exercice des droits des Québécois issus de communautés culturelles, dont : poursuivre la mobilisation des institutions publiques en établissant des plans d'action concrets et des mécanismes de reddition et d'exécution des résultats.

Par ailleurs, dans le cadre des travaux du Groupe de travail sur le profilage racial formé de représentants ministériels et d'organismes non gouvernementaux, coprésidé par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et par le ministère de la Sécurité publique, le Commissaire a pris engagement d'instaurer un système de repérage des plaintes soulevant des écarts à caractère raciste ou de profilage racial.

*BELLEMARE, Jacques (Président), « *Comité d'enquête sur les relations entre les corps policiers et les minorités ethniques et visibles* », Montréal, Commission des droits de la personne du Québec, 1988.

Un premier bilan a pu être présenté au groupe de travail précité le 28 juin 2006. Il couvrait la période du 1er janvier 2005 au 1er juin 2006. Ce rapport de gestion propose quant à lui un état de situation qui prend évidemment pour référence du 1er avril 2006 au 31 mars 2007.

Le nombre de plaintes, leur provenance et la répartition par corps de police

Le Commissaire a reçu pendant la période de référence précitée 82 plaintes renfermant des allégations pertinentes. Ceci représentait 6 % de toutes les plaintes enregistrées.

La très grande majorité de ces plaintes ont été déposées auprès du Commissaire à la seule initiative des citoyens. Toutefois, un bon nombre, soit environ 19,5 %, impliquait des organismes d'aide, de soutien et de recherche non gouvernementaux, tels le Centre de recherche-action sur les relations raciales (CRARR) et la Ligue des Noirs du Québec.

Ces plaintes concernaient pour 68,3 % le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM), 23,2 % d'autres corps de police municipaux et 8,5 % la Sûreté du Québec (SQ). C'est dire que bien que pour des raisons de concentration géographique la problématique touche principalement la région de Montréal, celle-ci peut toucher toutes les régions du Québec.

Les interventions policières à l'origine des plaintes

Les plaintes répertoriées avaient pour origine pour 54,8 % des arrestations, 15,8 % des interceptions au Code de la sécurité routière, 8,7 % des interpellations de personnes et 20,7 % diverses autres interventions. Or, signalons que la plupart des arrestations répertoriées avaient débuté par de simples interceptions au Code de la sécurité routière ou des interpellations de personnes, qui ont dégénéré puisque, à tort ou à raison, le citoyen visé se sentait alors victime d'abus.

Les modalités et les résultats du traitement des plaintes

Nous présentons dans le tableau qui suit le traitement affecté aux plaintes déontologiques reçues en 2006-2007 alléguant racisme ou profilage racial et l'état des autres dossiers actifs qui soulèvent ces problématiques :

- Examen initial en cours 3
- Conciliations :
  - en cours 4
  - ententes intervenues 26
- Enquêtes en cours 14

- Dossiers clos par le Commissaire :
  - absence de collaboration du plaignant 13
  - suite à examen initial en l'absence manifeste de base factuelle suffisante 15
  - après conciliation ou enquête 5
  - révision en cours devant le tribunal déontologique 0

- Citations devant le tribunal déontologique ..... * 9

Ainsi, on peut observer que dans l'intérêt public le Commissaire a tenu des enquêtes dans un très grand nombre de ces affaires. Toutefois, la conciliation a été aussi un mode efficace de règlement non judiciaire en l'espèce.

Enfin, avancé significatif, le tribunal déontologique policier, soit le Comité de déontologie policière, a rendu cette année plusieurs décisions importantes en matière de racisme et de profilage racial.**

* De ces citations déposées en 2006-2007, 7 sont issues de dossiers 2005-2006.

** C-2005-3246-2 et C-2005-3247-2, C-2005-3275-2, C-2006-3354-3 et C-2006-3391-3, C-2006-3361-3 et C-2006-3362-3. Les décisions qui estimaient les conduites des policiers dérogatoires ont été portée en appel à la Cour du Québec

5.1 LES RESSOURCES HUMAINES.

L'effectif régulier autorisé du Commissaire au 31 mars 2007 est de 41 postes. Or, 35 de ces postes étaient occupés par du personnel régulier. Le tableau suivant présente des données détaillées en comparant celles-ci à l'exercice financier précédent.

	POSTES					
	Autorisés		Occupés		Vacants	
CATÉGORIES	*2005-2006*	*2006-2007*	*2005-2006*	*2006-2007*	*2005-2006*	*2006-2007*
Dirigeants et membres	2	2	2	2	0	0
Cadres	3	3	2	2	1	1
Avocats	8	8	8	8		
Professionnels	14	14	12	11	2	3
Techniciens	3	3	2	2	1	1
Personnel de soutien	11	11	10	10	1	1
TOTAL	**41**	**41**	**36**	**35**	**5**	**6**

5.2 LES RESSOURCES FINANCIÈRES ET LA FACTURATION DES SERVICES.

À la fin de l'année financière 2006-2007, l'état des dépenses était le suivant : les traitements et les salaires avaient absorbé 2 140 664 $, les dépenses courantes se chiffraient à 571 901 $ et les dépenses en immobilisations s'élevaient à 6 079 $, pour un grand total de 2 718 644 $. Le tableau suivant présente ces données en les comparant à celles de l'exercice financier précédent.

SUPER-CATÉGORIES ET CATÉGORIES	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Rémunération	2 249 951 $	2 099 316 $	2 140 664 $
Fonctionnement	622 857 $	552 786 $	571 901 $
Immobilisations	14 053 $	5 760 $	6 079 $
TOTAL DES DÉPENSES	**2 886 861 $**	**2 657 862 $**	**2 718 644 $**

Par ailleurs, le Commissaire a comptabilisé des frais de conciliation et d'enquête remboursables par les services de police concernés pour un montant de 784 913 $. Le tableau suivant permet une comparaison par rapport à ceux des deux derniers exercices financiers précédents :

FRAIS REMBOURSABLES FACTURÉS	*2004-2005*	*2005-2006*	*2006-2007*
Conciliation	218 962 $	241 251$	259 145 $
Enquête	432 215 $	471 883 $	525 768 $
TOTAL	**651 177 $**	**713 134 $**	**784 913 $**

5.3 LES RESSOURCES INFORMATIONNELLES.

L'utilisation des technologies de l'information revêt une importance stratégique pour le Commissaire, notamment afin d'atteindre ses objectifs en matière d'amélioration de la qualité des services et de reddition de comptes.

Au cours de cet exercice financier, le développement du système informatisé de gestion des dossiers s'est poursuivi. Ce système soutient les processus dans le traitement des dossiers. Soucieux de la protection des renseignements qu'il a en sa possession, le Commissaire participe aux activités d'un Comité créé en vue de l'élaboration d'une politique de sécurité informatique. D'autre part, il s'est assuré une présence au Comité directeur de la prestation électronique de services du ministère de la Sécurité publique. Ce comité a travaillé à l'élaboration d'un plan d'architecture ministériel en matière de services électroniques. Enfin, le Commissaire s'est soucié de la mise à jour de son site internet avec le Comité de déontologie policière et a engagé des travaux pour sa révision en profondeur.

6.1 L'ACCÈS À L'INFORMATION.

Le Commissaire a reçu et disposé en 2006-2007 de 31 demandes formulées en vertu de la *Loi d'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* (L.R.Q., c. A.2-1).

Au cours de cet exercice, 5 demandes d'accès refusées en tout ou en partie ont fait l'objet de demandes de révision. Par ailleurs, au cours de la même période, la Commission d'accès à l'information a tenu une audition en révision pour 1 demande refusée (en tout ou en partie) par le Commissaire. Suivant les décisions de la Commission, le Commissaire peut se voir confirmer la décision rendue ou devoir, suivant l'ordonnance de la Commission, transmettre en tout ou en partie un document en litige. Au cours du présent exercice, la Commission a émis une ordonnance au Commissaire lui enjoignant de transmettre en partie un document auquel l'accès avait été initialement refusé. Aucun appel n'a été logé auprès de la Cour du Québec par le Commissaire.

6.2 LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS.

Le Commissaire s'est conformé en matière de protection des renseignements personnels aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels.*

À cet égard, le Commissaire a poursuivi au cours du présent exercice financier la sensibilisation de son équipe aux principaux aspects de la loi, particulièrement quant aux obligations et interdictions qui y sont prévues et autres sujets plus spécifiques aux activités de l'institution, telle que la confidentialité de certains renseignements nominatifs.

Le Commissaire s'est aussi assuré du respect des politiques concernant les renseignements médicaux sur le personnel, l'éthique dans l'utilisation d'internet, l'utilisation du courrier électronique, l'utilisation du télécopieur, la destruction des documents renfermant des renseignements personnels et des informations emmagasinées sur support informatique.

6.3 L'ACCÈS AUX SERVICES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES.

Le Commissaire est soucieux d'offrir aux personnes handicapées le meilleur accès possible à ses services. Aussi, par exemple, s'est-il assuré qu'aucune barrière architecturale n'entrave l'accès à ses bureaux, nos services d'accueil et d'aide aux citoyens sont sensibles aux besoins des personnes qui rencontrent des obstacles lors de communications avec notre personnel et tout au cours du processus déontologique nous n'hésitons pas à recourir à des services spécialisés, tels des interprètes, pour permettre à toute personne handicapée d'y participer pleinement.

Par ailleurs, conscients que les besoins d'information des personnes handicapées exigent parfois de recourir à des moyens adaptés, nous tentons dans toute la mesure du possible de respecter leurs préférences sur le choix du format demandé par nos interlocuteurs ou de convenir d'une solution appropriée.

6.4 LA POLITIQUE LINGUISTIQUE.

Le Commissaire à la déontologie policière adoptait en janvier 1993 la *Politique linguistique du Commissaire à la déontologie policière.* Cette politique fut modifiée et revue en 1999 à la lumière d'un avis de l'Office de la langue française, puis en 2003-2004 en raison, notamment, de la création d'un Comité permanent chargé de l'application de cette politique. Il doit rendre compte de ses activités au Commissaire. Ces principes sont l'objet d'une attention spéciale lors de l'établissement des exigences pour combler les emplois disponibles chez le Commissaire à la déontologie policière.

Au cours de l'exercice financier 2006-2007, le Comité, dans un souci de simplification du langage administratif et juridique, a revu à nouveau tous les documents d'information, les formulaires et les modèles de lettres utilisés dans les échanges courants avec notre clientèle.

6.5 L'ÉTHIQUE ET LA DÉONTOLOGIE.

Le Commissaire et le Commissaire adjoint ont convenu, conformément au Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics (G.O.Q., Partie 2 [30 juin 1998], p. 3374), entré en vigueur le 1er septembre 1998, d'adopter le Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint. Le texte de ce code est présenté à l'annexe 3 du présent rapport.

Or, aucun manquement aux principes d'éthique et aux règles de déontologie n'a été constaté au cours de l'exercice 2006-2007.

6.6 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE.

Dans la foulée du nouveau cadre de gestion instauré au sein de l'administration publique par la sanction, le 19 avril 2006, de la *Loi sur le développement durable,* le Commissaire à la déontologie policière a entrepris l'élaboration d'un plan d'action qui respecte les préoccupations d'ordre environnemental, social et économique de la Stratégie gouvernementale de développement durable.

Ce plan d'action sera parachevé et adopté dès l'automne 2007.

6.7 LES ENGAGEMENTS ET LES RÉALISATIONS CONCERNANT L'ALLÈGEMENT RÉGLEMENTAIRE ET ADMINISTRATIF POUR LES ENTREPRISES.

L'allègement réglementaire et administratif pour les entreprises ne concerne pas, vu la nature de nos activités, le Commissaire à la déontologie policière.

6.8 LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE.

En 2006-2007, le Commissaire s'est conformé à l'obligation de consacrer au moins 1 % de sa masse salariale à des dépenses de formation conformément à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.* Une déclaration a été transmise au ministère du Revenu tel que prescrit par la loi.

Les dépenses déclarées pour le présent exercice financier totalisent 48 684,05 $.

6.9 LES MOYENS PRIS POUR ACTUALISER LA POLITIQUE DE SANTÉ DES PERSONNES AU TRAVAIL.

Le Commissaire a entrepris, conformément à la Politique concernant la santé des personnes au travail dans la Fonction publique québécoise, diverses démarches en vue d'éviter que des situations de harcèlement en milieu de travail ne compromettent la santé physique ou mentale des individus.

De plus, le Commissaire a implanté ses politiques et procédures internes pour prévenir et régler les situations de harcèlement au travail.

6.10 LA PROTECTION DES NON FUMEURS

Le Commissaire s'est conformé aux exigences de la *Loi sur la protection des non fumeurs* en interdisant l'usage du tabac dans ses bureaux et salles d'attente.

Aucune plainte n'a été déposée au cours de l'exercice 2006-2007.

6.11 LA REDDITION DE COMPTES EN MATIÈRE D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Conformément à l'article 53.1 de la Loi sur la fonction publique :

« *Le rapport annuel d'un ministère ou d'un organisme doit contenir, sous une rubrique particulière, un compte rendu des résultats obtenus par rapport aux objectifs d'un programme d'accès à l'égalité ou d'un plan d'embauche pour les personnes handicapées qui lui était applicable ainsi qu'aux objectifs d'embauche des diverses composantes de la société québécoise.* »

Rappelons également qu'en vertu de l'article 53 de cette même loi :

« *À la suite d'un concours, la nomination d'un fonctionnaire est faite au choix parmi les personnes inscrites sur la liste de déclaration d'aptitudes. Lorsqu'une liste de déclaration d'aptitudes comprend un candidat visé par un programme d'accès à l'égalité ou un plan d'embauche pour les personnes handicapées, le sous-ministre ou le dirigeant d'organisme tient compte des objectifs fixés par ce programme ou ce plan. Il tient aussi compte des objectifs d'embauche, déterminés par le Conseil du trésor, à l'égard des diverses composantes de la société québécoise.* »

DONNÉES GLOBALES

L'embauche totale au cours de la période 2006-2007

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
Nombre total de personnes embauchées	1	3	3	1

Nombre d'employés réguliers en place en date du 31 mars 2007

Effectif total (personnes)	36

MEMBRES DE COMMUNAUTÉS CULTURELLES, ANGLOPHONES, AUTOCHTONES ET PERSONNES HANDICAPÉES

Taux d'embauche des groupes cibles 2006-2007

STATUT D'EMPLOI	EMBAUCHE TOTALE 2006-2007	EMBAUCHES DE MEMBRES DE GROUPES CIBLES 2006-2007					
		COMMUNAUTÉS CULTURELLES	COMMUNAUTÉS ANGLOPHONES	COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES	PERSONNES HANDICAPÉES	TOTAL	TAUX D'EMBAUCHE PAR STATUT D'EMPLOI
Régulier	1	0	0	0	0	0	0
Occasionnel	3	1	0	0	0	1	33
Étudiant	3	0	0	0	0	0	0
Stagiaire	1	1	0	0	0	1	100
TOTAL	**8**	**2**	**0**	**0**	**0**	**2**	**25**
Taux d'embauche par groupe cible		**25**	**0**	**0**	**0**	**25**	

Taux d'embauche global des groupes cibles par statut d'emploi : résultats comparatifs

Taux d'embauche global, en pourcentage, des membres des communautés culturelles, des anglophones, des autochtones et des personnes handicapées

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES
2004-2005	0	0	50	0
2005-2006	0	0	0	0
2006-2007	0	33	0	100

Taux de représentativité des groupes cibles au sein de l'effectif régulier : résultats comparatifs au 31 mars de chaque année

GROUPES CIBLES	2005		2006		2007	
	# D'EMPLOYÉS RÉGULIERS GROUPE CIBLE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	# D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL	# D'EMPLOYÉS RÉGULIERS EN PLACE	TAUX DE REPRÉSENTATIVITÉ P/R À EFFECTIF RÉGULIER TOTAL
Communautés culturelles	0	0	0	0	0	0
Autochtones	0	0	0	0	0	0
Anglophones	0	0	0	0	0	
Personnes handicapées	0	0	0	0	0	0

FEMMES

Taux d'embauche des femmes en 2006-2007

	RÉGULIERS	OCCASIONNELS	ÉTUDIANTS	STAGIAIRES	TOTAL
Nombre de femmes embauchées	0	3	3	1	7
POURCENTAGE	**0**	**37,5**	**37,5**	**12,5**	**87,5**

Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier au 31 mars 2007

	PERSONNEL D'ENCADREMENT	PERSONNEL PROFESSIONNEL	PERSONNEL TECHNICIEN ASSIMILÉ	PERSONNEL DE BUREAU	PERSONNEL DES AGENTS DE LA PAIX	PERSONNEL OUVRIER	TOTAL
Nombre total d'employés réguliers en place	4	19	3	10	0	0	36
Nombre de femmes en place	0	7	3	10	0	0	20
Taux de représentativité des femmes dans l'effectif régulier total de la catégorie	0	36,8	100	100	0	0	55,5

MESURES OU ACTIONS FAVORISANT L'EMBAUCHE, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DE L'EMPLOI

Au cours des deux dernières années, nous avons embauché du personnel régulier par recrutement à la suite de concours dans lequel il est exigé une expérience policière. Peu de candidats provenant des groupes cibles ci-haut mentionnés posent leur candidature. Nous ne pouvons recruter qu'à partir des listes de déclaration d'aptitudes émises à la suite de tels concours.

ANNEXE 1
Le *Code de déontologie des policiers du Québec*

Section I

Dispositions générales

1. Le présent Code détermine les devoirs et normes de conduite des policiers dans leurs rapports avec le public dans l'exercice de leurs fonctions.
Il s'applique à tout policier. Il s'applique également à tout constable spécial ainsi qu'à tout contrôleur routier de même qu'à toute personne ayant autorité sur ce dernier, compte tenu des adaptations nécessaires.

2. Afin de promouvoir la qualité du service policier dans ses rapports avec le public, le policier favorise dans la mesure de ses possibilités, le développement de sa profession par l'échange de ses connaissances et sa participation aux cours et aux stages de formation permanente.

3. Le présent Code vise à assurer une meilleure protection des citoyens et citoyennes en développant au sein des services policiers des normes élevées de services à la population et de conscience professionnelle dans le respect des droits et libertés de la personne dont ceux inscrits dans la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

4. Tout manquement ou omission concernant un devoir ou une norme de conduite prévu par le présent Code constitue un acte dérogatoire et peut entraîner l'imposition d'une sanction en vertu de la *Loi sur la police (L.R.Q., c. P13.1)*.

Section II

Les devoirs et les normes de conduite du policier

5. Le policier doit se comporter de manière à préserver la confiance et la considération que requiert sa fonction.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° faire usage d'un langage obscène, blasphématoire ou injurieux;

2° omettre ou refuser de s'identifier par un document officiel alors qu'une personne lui en fait la demande;

3° omettre de porter une marque d'identification prescrite dans ses rapports directs avec une personne du public;

4° poser des actes ou tenir des propos injurieux fondés sur la race, la couleur, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion, les convictions politiques, la langue, l'âge, la condition sociale, l'état civil, la grossesse, l'origine ethnique ou nationale, le handicap d'une personne ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap;

5° manquer de respect ou de politesse à l'égard d'une personne.

6. Le policier doit éviter toute forme d'abus d'autorité dans ses rapports avec le public.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire pour accomplir ce qui lui est enjoint ou permis de faire;

2° faire des menaces, de l'intimidation ou du harcèlement;

3° porter sciemment une accusation contre une personne sans justification;

4° abuser de son autorité en vue d'obtenir une déclaration;

5° détenir, aux fins de l'interroger, une personne qui n'est pas en état d'arrestation.

7. Le policier doit respecter l'autorité de la loi et des tribunaux et collaborer à l'administration de la justice.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° empêcher ou contribuer à empêcher la justice de suivre son cours;

2° cacher ou ne pas transmettre une preuve ou un renseignement dans le but de favoriser ou de nuire à une personne.

8. Le policier doit exercer ses fonctions avec probité.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° endommager ou détruire malicieusement un bien appartenant à une personne;

2° disposer illégalement d'un bien appartenant à une personne;

3° présenter à l'égard d'une personne une recommandation ou un rapport qu'il sait faux ou inexact.

9. Le policier doit exercer ses fonctions avec désintéressement et impartialité et éviter de se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts de nature à compromettre

son impartialité ou à affecter défavorablement son jugement ou sa loyauté.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° solliciter, accepter ou exiger d'une personne, directement ou indirectement, un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre son impartialité, son jugement ou sa loyauté;

2° verser, offrir de verser ou s'engager à offrir un don, une récompense, une commission, une ristourne, un rabais, un prêt, une remise de dette, une faveur ou tout autre avantage ou considération de nature à compromettre l'impartialité de cette personne dans l'exercice de ses fonctions;

3° recommander à une personne avec laquelle il a été en contact dans l'exercice de ses fonctions, notamment un prévenu, les services d'un procureur en particulier;

4° se placer dans une situation où il serait en conflit d'intérêts lorsqu'il sollicite ou recueille du public de l'argent par la vente d'annonces publicitaires ou de billets ou d'autre façon au profit d'une personne, d'une organisation ou d'une association.

10. Le policier doit respecter les droits de toute personne placée sous sa garde et éviter de lui montrer de la complaisance.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° sauf sur ordonnance médicale, fournir à une personne placée sous sa garde des boissons alcooliques, des stupéfiants, des hallucinogènes, des préparations narcotiques ou anesthésiques ou toute autre substance pouvant produire l'ivresse, l'affaiblissement ou la perturbation des facultés ou l'inconscience;

2° être négligent ou insouciant à l'égard de la santé ou de la sécurité d'une personne placée sous sa garde;

3° tenter d'obtenir au bénéfice d'une personne placée sous sa garde un avantage indu ou lui en procurer un;

4° sauf en cas de nécessité fouiller une personne de sexe opposé, assister à sa fouille ou faire fouiller une personne placée sous sa garde par une personne qui ne soit pas du même sexe;

5° s'ingérer dans les communications entre une personne placée sous sa garde et son procureur;

6° avoir recours à une force plus grande que celle nécessaire à l'égard d'une personne placée sous sa garde;

7° permettre l'incarcération d'un mineur avec un adulte ou d'une personne de sexe féminin avec une personne de sexe masculin sauf dans les cas prévus par la loi.

11. Le policier doit utiliser une arme et toute autre pièce d'équipement avec prudence et discernement.

Notamment, le policier ne doit pas :

1° exhiber, manipuler ou pointer une arme sans justification;

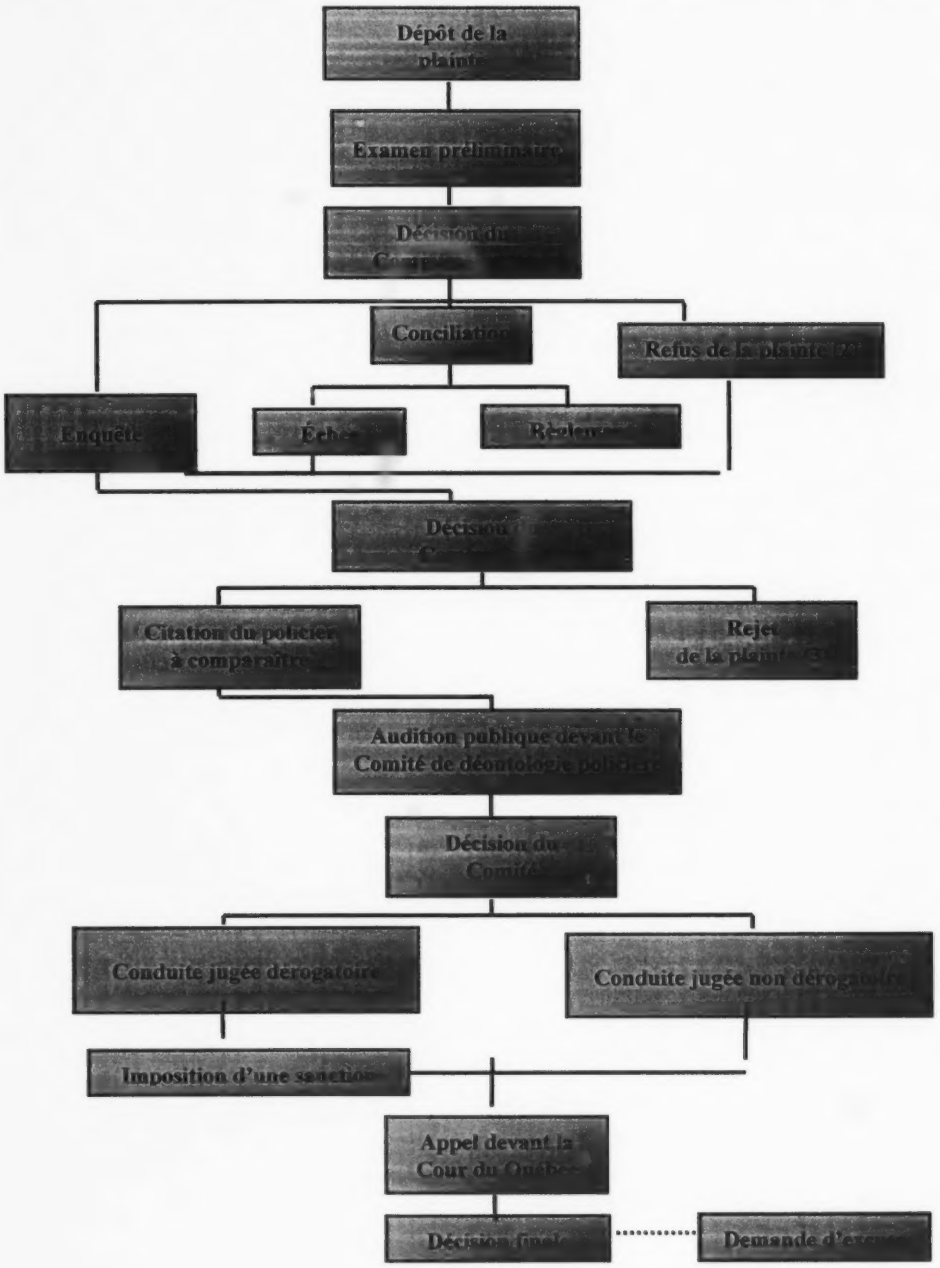
2° négliger de prendre les moyens nécessaires pour empêcher l'usage d'une arme de service par une personne autre qu'un policier.

12. Lorsqu'il constate ou est informé de la présumée commission d'un acte dérogatoire au présent Code, le directeur d'un corps de police doit informer par écrit le citoyen concerné des droits accordés par la *Loi sur la police* et adresser copie de cet écrit au Commissaire à la déontologie policière.

13. Le présent Code remplace les dispositions concernant la déontologie policière prévues au Règlement sur la déontologie policière et au Règlement sur la déontologie et la discipline des membres de la Sûreté du Québec édicté par le décret 467-87 du 25 mars 1987, au Règlement sur la déontologie et la discipline des policiers de la Communauté urbaine de Montréal (R.R.Q., 1981, c. C-37.2, r.1). Il remplace également toute autre norme concernant la déontologie policière édictée par une municipalité.

14. Le présent Code entre en vigueur le 1er septembre 1990.

ANNEXE 2
Le diagramme de cheminement d'une plainte



1. Les décisions du Commissaire peuvent être rendues par délégation par le Commissaire adjoint. Lorsqu'un droit de révision peut être exercé auprès du Commissaire, c'est le Commissaire adjoint qui rendra habituellement la décision initiale.
2. À cette étape, le plaignant peut demander au Commissaire de réviser la décision. Celle-ci sera alors finale et sans appel.
3. À cette étape, le plaignant peut demander révision auprès du Comité de déontologie policière.

ANNEXE 3

Le *Code d'éthique et de déontologie du Commissaire et du Commissaire adjoint*

1. Principes généraux

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent, dans l'exercice de leurs fonctions, respecter les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi, le règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics, le code de déontologie des avocats et la déclaration sur l'éthique dans la Fonction publique.

Ils doivent notamment assumer leurs fonctions dans le respect du droit avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, assiduité, efficacité, équité et impartialité.

2. Impartialité et conflits d'intérêts

Le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent prendre leurs décisions sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf, dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap et le rang hiérarchique du policier.

Ils ne doivent ni étudier, ni décider dans un dossier représentant ou susceptible de représenter un conflit d'intérêts. L'étude et la décision dans un tel dossier doivent être dénoncées à l'autre qui assumera alors la responsabilité du dossier.

Le 1er avril de chaque année, le Commissaire et le Commissaire adjoint doivent rédiger une déclaration de leurs intérêts financiers qu'ils doivent remettre au responsable de l'administration pour être déposée à leur dossier personnel.

3. Confidentialité

Le Commissaire et le Commissaire adjoint sont tenus de garder le secret le plus absolu sur ce qu'ils ont appris lors de l'étude des dossiers qui leur sont confiés dans l'application de la loi. Ils peuvent révéler et faire connaître ce qu'ils ont appris que si la loi le prescrit.

Cette obligation de confidentialité demeure même après qu'ils aient cessé d'assumer leurs fonctions.

Commissaire à la déontologie policière
Québec

PLAN STRATÉGIQUE 2006-2009
TABLEAU SCHÉMATIQUE

ANNEXE 4

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS 2006-2007

Mission : ***Effectuer une surveillance civile indépendante, impartiale et équitable de la conduite des policiers, constables spéciaux et contrôleurs routiers du Québec.***

Vision : ***Une institution qui demeure un chef de file dans son domaine, car toujours plus : accessible aux citoyens, diligente dans ses opérations et décisions en maintenant de hauts standards de qualité, préoccupée que les règles déontologiques soient claires et exigeantes tout en étant soucieuse d'améliorer les comportements d'abord par la prévention plutôt que la répression.***

ENJEUX	RENFORCEMENT DE LA PARTICIPATION DES CITOYENS AU SYSTÈME DE SURVEILLANCE CIVILE DE LA POLICE	UNE OFFRE DE SERVICE EFFICACE ET DE QUALITÉ EN DÉONTOLOGIE POLICIÈRE	DÉVELOPPEMENT AU SEIN DES SERVICES DE POLICE DE NORMES ÉLEVÉES DE SERVICES ET DE CONSCIENCE PROFESSIONNELLE
ORIENTATIONS	POURSUIVRE LES EFFORTS CONSACRÉS POUR FAVORISER L'ACCESSIBILITÉ DES CITOYENS AU SYSTÈME DÉONTOLOGIQUE	AMÉLIORER LES SERVICES DISPENSÉS	ACCENTUER LES ACTIONS PRÉVENTIVES EN DÉONTOLOGIE À L'ENDROIT DES FORCES POLICIÈRES ET PARAPOLICIÈRES
AXES ET OBJECTIFS	*Diffusion d'information au public* ▪ S'assurer que 100 % des citoyens voulant porter plainte aient l'information nécessaire : › Mise en œuvre d'un plan d'action de diffusion de nos dépliants et affiches (24 600 dépliants et 900 affiches). › Fréquentation accrue de notre site internet de 42 %. › Niveau élevé des activités d'accueil, d'information et d'aide aux citoyens : 279 entrevues et 3 222 appels téléphoniques, › Maintien du nombre de plaintes à un seuil sans précédent pour une deuxième année consécutive.	*Capacité Organisationnelle* ▪ S'assurer de disposer des ressources nécessaires pour réaliser les défis de notre plan stratégique en tenant compte des orientations gouvernementales en matière de réduction de la taille de l'État : › Toutes nos activités ont respecté les budgets et effectifs autorisés. › Année charnière pour le recrutement de personnel toujours plus qualifié pour nos services juridiques et d'enquête.	*Sensibilisation des policiers, constables spéciaux et contrôleurs routiers à leurs règles déontologiques* ▪ Renforcer l'application du *Code de déontologie des policiers du Québec* : › Formulation de plusieurs recommandations aux autorités policières en vue d'améliorer leurs services. › Poursuite des conférences, ateliers et rencontres avec tous les intervenants du milieu, dont des corps de police et des établissements d'enseignement. › Participation du Commissaire à la Commission de formation et de recherche de l'École natio-

nale de police du Québec.

Obtention de l'appui des groupes de citoyens voués à la défense des droits et libertés

- Renforcer la participation des groupes de citoyens au système déontologique :
  - Multiples rencontres multilatérales et bilatérales tenues avec les organismes communautaires.
  - Obtenu la collaboration de plus de 40 organismes non gouvernementaux pour diffuser de l'information sur le système déontologique policier.

Couverture médiatique

- Accroître l'utilisation des médias pour faire connaître le Commissaire et ses activités :
  - Hausse appréciable en raison, notamment, de l'intérêt des médias pour « *l'affaire Marshall* ».

Services en ligne

- Faciliter nos communications avec les citoyens via notre site Internet.
  - Tous nos services seront offerts en ligne au plus tard à l'automne 2007.

Délais d'enquête

- Diminuer progressivement nos délais d'enquêtes (212,7 jours en 2005-2006) de 10 % par année lorsque celles-ci ne sont pas concomitantes à une enquête criminelle :
  - Réduction de 5,3 % des délais, malgré de lourdes absences, principalement pour maladie. En pratique, 71,2 % de nos enquêtes ont été réglées dans le délai cible pour cette année, soit 180 jours.

Délais décisionnels après enquête

- Diminuer nos délais décisionnels après enquêtes (263,2 jours en 2005-2006) à au plus 45 jours.
  - Délai décisionnel de 52,1 jours. Cible manquée de peu en raison d'une forte mobilité au sein de notre personnel des services juridiques.

Profilage racial et autres formes illicites de discrimination

- Contribuer à la lutte au profilage racial et aux autres formes illicites de discrimination en participant aux travaux de groupes de travail gouvernementaux, policiers et du réseau associatif sur cette problématique :
  - Dépôt et présentation à l'Assemblée nationale d'un mémoire dans le cadre de la consultation portant sur le projet de politique gouvernemental « *Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination* ».
  - Implication dans les travaux gouvernementaux et du milieu policier pour lutter contre le profilage racial et les autres formes illicites de discrimination.
  - Présentation et diffusion de bilans et d'observations sur les plaintes alléguant racisme et discrimination.